

# ЕФЕКТИВНІСТЬ УПРАВЛІННЯ В КОНТЕКСТІ ФОРМУВАННЯ КОРПОРАТИВНОЇ КУЛЬТУРИ

Фонотова Олександра Вадимівна, студентка МП-1 спеціальності "Менеджмент" НаУКМА

Одним з методів позиціонування підприємства на ринку є створення і розвиток його корпоративної культури – такої, яка буде найбільш відповідати цілям і цінностям організації. Впливаючи на всі значущі сфери діяльності компанії, корпоративна культура регулює діяльність співробітників, формує почуття прихильності компанії і в результаті підвищує якість виробленої продукції і конкурентоспроможність самого підприємства. Корпоративна культура також є одним з показників ефективності управління.

Ефективність управління – вміння керівника залучити (змусити або спонукати) працівників у його підпорядкуванні працювати з ентузіазмом та високою продуктивністю. Прояви ефективності управління можна побачити у ефективності виробництва підприємства. для адекватного вимірювання ефективності управління необхідно визначити певні значення критеріїв (показників) ефективності для існуючої системи управління.

Показник	Приклади
Кількісні показники	<ul style="list-style-type: none"><li>Комплекс трудових показників (чисельність співробітників, скорочення трудомісткості процесів з управління, тощо);</li><li>Фінансові показники (скорочення витрат ресурсів на управління тощо);</li><li>Показники економії часу.</li></ul>
Якісні показники (або показники соціальної ефективності управління):	<ul style="list-style-type: none"><li>Покращення науково-технічного рівня у сфері управління;</li><li>Інтеграція процесів управління;</li><li>Підвищення кваліфікації кадрів у сфері управління;</li><li>Формування організаційної (корпоративної) культури;</li><li>Рівень керованості системи;</li><li>Рівень довіри суспільства;</li><li>Соціальна відповідальність підприємства.</li></ul>

Так, корпоративна культура може бути розглянута як комплекс елементів підприємства, що виокремлюють її. В системі управління корпоративну культуру слід розглядати як інструмент, який допомагає зорієнтувати та направити усіх працівників на досягнення спільних цілей. Отже, метою організаційної культури є сприяння досягненню цілей підприємства через формування поведінки його співробітників.

У сучасних концепціях менеджменту корпоративна культура визнається одним з найбільш дієвих факторів підвищення ефективності бізнес-процесів підприємства. За рахунок створення загальної системи цінностей, почуття прихильності і залученості співробітників, сформована культура стає природним регулятором діяльності підприємства, підвищує мотивацію співробітників і впливає на якість виробленої продукції.

Складовими корпоративної культури є:



У залежності від вирішальних чинників застосовують різні типології корпоративної культури. Однак, найбільш повною буде типологія співвідношення конкуруючих цінностей:



В залежності від характеристик організації її можна віднести до одного з чотирьох типів корпоративної культури на цій площині. Отже, типологія корпоративної культури відображає основні характеристики компанії, що впливають на процеси всередині підприємства (фокус на внутрішньому чи зовнішньому середовищі, відкритість чи закритість, пришвидшення чи затримання циркуляція інформації всередині компаній, бюрократизм чи відносна свобода дій тощо). Так як корпоративна культура є одним з якісних показників ефективності управління, а ефективність управління в свою чергу є частиною економічної ефективності підприємства, то відслідковується вплив усіх цих факторів одне на одного

Таким чином, для сталого розвитку та ефективності підприємству необхідне створення відповідної концепції для формування підходящої корпоративної культури.